



Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan

Addieni Nurkhairita ^{1*}, Purboyo ², Fanlia Adiprimadana Sanjaya ³

¹⁻³ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Indonesia

Alamat: Jl. Trans Kalimantan Tatah Mesjid Kec. Alalak, Kabupaten Barito Kuala

Korespondensi penulis: addieni03@gmail.com

Abstract. *This study is intended to examine the extent to which the existence of infrastructure, the quality of the apparatus, and the atmosphere of the work environment have an impact on employee performance at the agency of the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Kalimantan Province. The background of this study comes from the identification of problems that include limited supporting infrastructure, stagnation in developing human resource potential, and a work climate that is not conducive to productivity. This research applied a quantitative approach with a population coverage of all apparatus totaling 177 individuals, and involved 64 respondents who were purposively selected based on the Slovin formula. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires, then analyzed using multiple linear regression through SPSS software. The study findings show that partially: (1) the existence of facilities significantly affects performance; (2) human resource competence has significant implications for performance; and (3) the work environment also has a significant influence on performance. Collectively, the three variables significantly contribute to improving employee performance in the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Kalimantan Province.*

Keywords: *Employee Performance, Facility Completeness, Human Resource Quality, Work Environment Condition*

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji sejauh mana keberadaan sarana prasarana, mutu aparatur, serta atmosfer lingkungan kerja berdampak terhadap performa karyawan pada instansi Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Latar belakang studi ini bersumber dari identifikasi persoalan yang mencakup keterbatasan prasarana pendukung, stagnasi dalam pengembangan potensi sumber daya manusia, serta iklim kerja yang belum kondusif terhadap produktivitas. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan cakupan populasi seluruh aparatur yang berjumlah 177 individu, dan melibatkan 64 responden yang dipilih secara purposif dengan berlandaskan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran angket, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui piranti lunak SPSS. Temuan studi memperlihatkan bahwa secara parsial: (1) keberadaan fasilitas secara signifikan memengaruhi kinerja; (2) kompetensi sumber daya manusia memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja; dan (3) lingkungan kerja turut memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara kolektif, ketiga variabel tersebut secara nyata memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata kunci: Kelengkapan Fasilitas, Kinerja Pegawai, Kondisi Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, mencerminkan tercapainya tujuan instansi dan menjadi dasar pengambilan keputusan serta evaluasi efektivitas (Sutrisno, 2019; Mangkunegara, 2021). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan lingkungan kerja. Fasilitas yang memadai mendorong produktivitas (Husnan, 2022), sementara SDM yang berkualitas—ditopang pendidikan, kesehatan, dan moralitas—meningkatkan efektivitas kerja, terutama di sektor publik.

Sumber daya manusia mencakup seluruh tenaga kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sukirno, 2024) dan perlu ditopang oleh lingkungan kerja yang sehat untuk mendorong produktivitas (Sedarmayanti, 2021). Di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, fasilitas kerja yang kurang memadai serta ketidaksesuaian penempatan pegawai menghambat kinerja, sejalan dengan temuan Harmanto (2023) dan Rony Pangadilan (2023) bahwa fasilitas dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh fasilitas, kualitas SDM, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan, serta diharapkan memperkaya kajian akademis dan memberi masukan praktis bagi peningkatan kinerja instansi.

2. KAJIAN TEORITIS

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan beragam faktor yang berdampak kinerja pegawai. Malia Humaira (2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh progresif dan signifikan terhadap performa, sementara disiplin kerja dan fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan. Kasmawati (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Sermani Steel Makassar. Luthfy Rizki Auliano (2021) menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial dan bersinergi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur.

Rochim, Taufik, dan Suwarsono (2023) menemukan bahwa fasilitas dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun memiliki pengaruh signifikan jika diuji secara simultan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Amaliyyah, Nurhajati, dan Khalikussabir (2021), yang menyatakan bahwa kualitas SDM, kualitas kerja, profesionalisme, dan loyalisme berpengaruh esensial secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Malang, meskipun tidak semua variabel signifikan secara parsial. Sebaliknya, Pangadilan dan Alfian (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Namun, Jayanti dan Wahyuni (2023) menemukan bahwa hanya kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara lingkungan dan fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh berarti.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini mengadopsi pendekatan kuantitatif bercorak positivistik guna mengafirmasi hipotesis lewat telaah statistik (Sugiyono, 2018). Sorotan utama mencakup pengaruh

prasarana, taraf sumber daya insani, dan atmosfer kerja terhadap daya laku pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Data primer dihimpun lewat instrumen skala Likert dan wawancara, sementara data sekunder bersumber dari dokumen, pustaka, serta studi sebelumnya. Dari total 177 personel, 64 individu dipilih sebagai sampel dengan ambang presisi 10%.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilaksanakan guna menjamin kelayakan kuesioner sebagai alat eksaminasi ilmiah. Validitas merefleksikan ketepatan instrumen dalam menjangkau konstruk yang dituju, sementara reliabilitas mencerminkan kestabilan hasil pada subjek identik. Selanjutnya, diuji asumsi klasik: normalitas untuk menakar sebaran data, multikolinearitas guna menelusuri interdependensi antar prediktor, serta heteroskedastisitas untuk menilai ketidakteraturan residual via scatter plot SRESID-ZPRED. Uji hipotesis meliputi uji F (pengaruh konvergen), uji t (pengaruh diskret), dan koefisien determinasi R^2 untuk mengukur daya jelajah prediktor terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:97).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Studi ini dimaksudkan untuk menelaah implikasi tekanan kerja dan rasa puas kerja terhadap daya laku pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, dengan partisipasi 64 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Karakteristik	Jumlah Orang	(%)
1	Laki-laki	47	73.44
2	Perempuan	17	26.56

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa dari 64 partisipan, mayoritas berjenis kelamin lelaki sejumlah 47 orang (73,44%), sementara responden perempuan berjumlah 17 orang (26,56%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Karakteristik	Jumlah Orang	(%)
1	SMA/SMK	5	7.81
2	D3	8	12.50
3	S1	32	50.00
4	S2	19	29.69

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025

Berdasarkan data, mayoritas responden di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalsel berpendidikan Sarjana (50%), disusul S2 (29,69%), D3 (12,5%), dan SMA/SMK (7,81%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia memiliki pendidikan tinggi, yang mencerminkan potensi kemampuan dan keberhasilan yang lebih besar dalam menjalankan tugas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Karakteristik	Jumlah Orang	(%)
1	< 3 tahun	11	17.19
2	3 – 6 tahun	19	29.69
3	> 6 tahun	34	53.13

Sumber: Hasil Kuesioner, 2024

Tabel 3 merefleksikan bahwa dominasi aparaturnya Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalsel memiliki masa bakti di atas 6 tahun (53,13%), disusul rentang <3 tahun (17,19%) dan 3–6 tahun (29,69%). Fakta ini mencerminkan afinitas dan keterikatan institusional yang kuat.

Uji Instrumen Variabel

Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan guna mengafirmasi kecocokan tiap butir pertanyaan dalam merepresentasikan variabel, menggunakan data uji coba dari 64 pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalsel. Instrumen dianggap sah apabila r hitung melebihi r tabel (0,2500).

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	R. hitung	R. tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	.603	0,2500	Valid
	X1.2	.490	0,2500	Valid
	X1.3	.769	0,2500	Valid
	X1.4	.660	0,2500	Valid
	X1.5	.769	0,2500	Valid
	X1.6	.326	0,2500	Valid

Variabel	Item	R. hitung	R. tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	.280	0,2500	Valid
	X2.2	.612	0,2500	Valid
	X2.3	.365	0,2500	Valid
	X2.4	.457	0,2500	Valid
	X2.5	.745	0,2500	Valid
	X2.6	.274	0,2500	Valid
	X2.7	.511	0,2500	Valid
	X2.8	.496	0,2500	Valid
	X2.9	.717	0,2500	Valid
	X2.10	.715	0,2500	Valid
Kondisi Lingkungan (X3)	X3.1	.463	0,2500	Valid
	X3.2	.374	0,2500	Valid
	X3.3	.504	0,2500	Valid
	X3.4	.364	0,2500	Valid
	X3.5	.708	0,2500	Valid
	X3.6	.644	0,2500	Valid
	X3.7	.378	0,2500	Valid
	X3.8	.375	0,2500	Valid
	X3.9	.261	0,2500	Valid
	X3.10	.378	0,2500	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	.377	0,2500	Valid
	Y1.2	.310	0,2500	Valid
	Y1.3	.342	0,2500	Valid
	Y1.4	.509	0,2500	Valid
	Y1.5	.625	0,2500	Valid
	Y1.6	.678	0,2500	Valid
	Y1.7	.307	0,2500	Valid
	Y1.8	.539	0,2500	Valid
	Y1.9	.436	0,2500	Valid
	Y1.10	.640	0,2500	Valid
	Y1.11	.472	0,2500	Valid
	Y1.12	.482	0,2500	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025

Merujuk Tabel 4, seluruh nilai Rhitung tiap butir melampaui ambang Rtabel=0,2500, sehingga seluruh item pada variabel X1, X2, X3, dan Y terverifikasi sahih.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan menakar kestabilan kuesioner sebagai penanda variabel. Usai seluruh butir tervalidasi, reliabilitas diuji, dengan tolok ukur Alpha > 0,60 sebagai syarat keterandalan. Hasilnya tersaji dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,732	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	0,730	Reliabel
Kondisi Lingkungan (X3)	0,721	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,750	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel X1, X2, X3, dan Y > 0,60, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Uji Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Tabel 6. Hasil Deskriptif Jawaban Fasilitas Kerja (X1)

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	22	34.38	42	65.63	-	-	-	-	-	-	278	4.34
X1.2	29	45.31	35	54.69	-	-	-	-	-	-	285	4.45
X1.3	15	23.44	49	76.56	-	-	-	-	-	-	271	4.23
X1.4	30	46.88	34	53.13	-	-	-	-	-	-	286	4.47
X1.5	15	23.44	49	76.56	-	-	-	-	-	-	271	4.23
X1.6	55	85.94	9	14.06	-	-	-	-	-	-	311	4.86

Sumber: Data Penelitian diolah, 2025

Skor tertinggi terdapat pada pernyataan Apakah fasilitas sosial yang tersedia memotivasi Anda untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan rata-rata 4,86 dan 85,94% responden setuju. Sebaliknya, skor terendah (271; rata-rata 4,23) muncul pada dua pernyataan terkait perlengkapan kerja dan fasilitas pendukung kenyamanan.

Uji Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)

Tabel 7. Hasil Deskripsi Jawaban Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	24	37.50	40	62.50	-	-	-	-	-	-	280	4.38
X2.2	26	40.63	38	59.38	-	-	-	-	-	-	282	4.41
X2.3	45	70.31	19	29.69	-	-	-	-	-	-	301	4.70
X2.4	45	70.31	19	29.69	-	-	-	-	-	-	301	4.70
X2.5	15	23.44	49	76.56	-	-	-	-	-	-	271	4.23
X2.6	14	21.88	50	78.13	-	-	-	-	-	-	270	4.22
X2.7	31	48.44	33	51.56	-	-	-	-	-	-	287	4.48
X2.8	9	14.06	55	85.94	-	-	-	-	-	-	265	4.14

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.9	14	21.88	50	78.13	-	-	-	-	-	-	270	4.22
X2.10	42	65.63	22	34.38	-	-	-	-	-	-	298	4.66

Sumber: Data Penelitian diolah, 2025

Data menunjukkan skor tertinggi sebesar 301 (rata-rata 4,70) pada pernyataan tentang manfaat pendidikan terhadap kinerja dan imbalan, menandakan kontribusi positif pendidikan terhadap kinerja dan kompensasi. Skor terendah, yaitu 265, terdapat pada pernyataan Saya selalu berusaha untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi.

Uji Deskripsi Variabel Kondisi Lingkungan (X3)

Tabel 8. Hasil Deskriptif Jawaban Kondisi Lingkungan (X3)

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	46	71.88	18	28.13	-	-	-	-	-	-	302	4.72
X3.2	54	84.38	10	15.63	-	-	-	-	-	-	310	4.84
X3.3	32	50.00	32	50.00	-	-	-	-	-	-	288	4.50
X3.4	52	81.25	12	18.75	-	-	-	-	-	-	308	4.81
X3.5	23	35.94	41	64.06	-	-	-	-	-	-	279	4.36
X3.6	9	14.06	55	85.94	-	-	-	-	-	-	265	4.14
X3.7	27	42.19	37	57.81	-	-	-	-	-	-	283	4.42
X3.8	24	37.50	40	62.50	-	-	-	-	-	-	280	4.38
X3.9	22	34.38	42	65.63	-	-	-	-	-	-	278	4.34
X3.10	20	31.25	44	68.75	-	-	-	-	-	-	276	4.31

Sumber: Data Penelitian diolah, 2025

Berdasarkan data, skor tertinggi sebesar 310 terdapat pada pernyataan Kebersihan lingkungan kantor dikelola dengan buruk, menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju dan menilai kebersihan sebagai faktor penting yang memengaruhi kenyamanan kerja.

Uji Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Tabel 9. Hasil Deskriptif Jawaban Kinerja Pegawai (Y1)

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	53	82.81	11	17.19	-	-	-	-	-	-	309	4.83
Y1.2	18	28.13	46	71.88	-	-	-	-	-	-	274	4.28
Y1.3	15	23.44	49	76.56	-	-	-	-	-	-	271	4.23
Y1.4	9	14.06	54	84.38	-	-	-	-	-	-	263	4.11
Y1.5	15	23.44	41	64.06	-	-	-	-	-	-	263	4.11
Y1.6	30	46.88	34	53.13	-	-	-	-	-	-	286	4.47
Y1.7	25	39.06	39	60.94	-	-	-	-	-	-	281	4.39
Y1.8	36	56.25	28	43.75	-	-	-	-	-	-	292	4.56
Y1.9	52	81.25	12	18.75	-	-	-	-	-	-	308	4.81
Y1.10	42	65.63	22	34.38	-	-	-	-	-	-	298	4.66
Y1.11	9	14.06	55	85.94	-	-	-	-	-	-	265	4.14
Y1.12	18	28.13	46	71.88	-	-	-	-	-	-	274	4.28

Sumber: Data Penelitian diolah, 2025

Pernyataan Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan meraih skor tertinggi (309, rata-rata 4,83), sedangkan skor terendah (263) terdapat pada dua pernyataan terkait penyelesaian tugas sesuai target dan batas waktu.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.50764193
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.071
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,822 yang melampaui ambang 0,05, menandakan bahwa sebaran residual bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

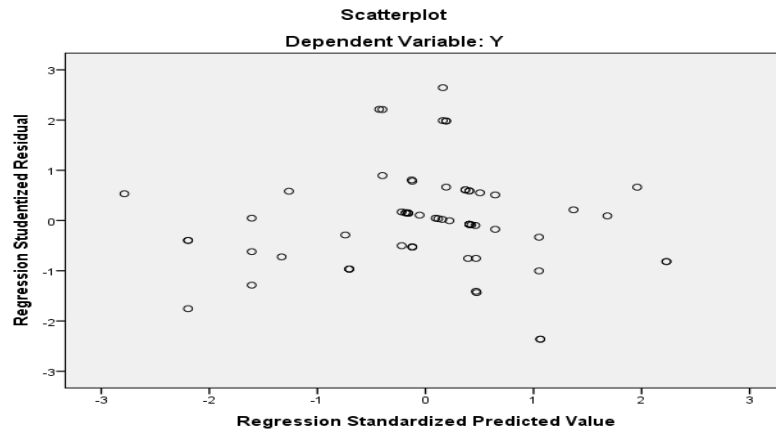
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.948	1.055
X2	.930	1.075
X3	.924	1.083

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel tersebut memperlihatkan seluruh variabel memiliki toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 , menandakan absennya gejala multikolinearitas dalam rancangan regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan varian dalam regresi, sedangkan homoskedastisitas menunjukkan varians yang seragam dan ideal. Deteksi dilakukan melalui *scatter plot*: jika titik menyebar acak tanpa pola di area positif dan negatif, maka tidak ada masalah; sebaliknya, pola tertentu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot
Sumber: Output SPSS, 2025

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur persentase kontribusi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara simultan terhadap variabel terikat, yang diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.586	1,71799

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasar tabel, koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 merefleksikan keterkaitan kuat dan linear antara Fasilitas (X_1), Mutu SDM (X_2), serta Iklim Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y). Nilai R^2 0,622 mengindikasikan 62,2% variabilitas Y dijelaskan oleh ketiga prediktor, sisanya 37,8% disumbang faktor eksternal lain seperti dorongan intrinsik, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

Uji Hipotesis

Uji F Simultan

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 13. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.802	3	7.267	3.045	.036 ^b
Residual	143.198	60	2.387		
Total	165.000	63			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 3,045 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, mengindikasikan model signifikan. Nilai ini selanjutnya dikonfrontasikan dengan F_{tabel} yang ditentukan melalui rumus $F_{tabel} = k ; n-k$.

Keterangan:

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

Jadi, $F_{tabel} = 4 ; 64-4 = 4 ; 60$

Karena $F_{hitung} (3,045) > F_{tabel} (2,53)$, maka fasilitas kerja (X_1), kualitas SDM (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji t Parsial

Uji hipotesis ini memanfaatkan Uji t guna mengalkulasi secara parsial daya penetrasi Fasilitas (X_1), Kompetensi SDM (X_2), dan Atmosfer Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang terbukti berpengaruh nyata.

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$.

Tabel 14. Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.725	8.365		7.379	.000
X1	.018	.196	.011	2.093	.027
X2	.163	.119	.171	2.368	.017
X3	.347	.122	.355	2.838	.000

- a. Dependent Variable: Y

Untuk mencari nilai t tabel maka diperlukan rumus:

$t_{tabel} = n-k-1$

signifikansi = $\alpha : 2$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

Dengan t_{tabel} sebesar 2,001 ($df = 59$, signifikansi 0,025), hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

pegawai (Y). Fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai thitung $2,093 > t_{tabel} 2,001$, kualitas sumber daya manusia (X_2) thitung $2,368 > t_{tabel} 2,001$, dan kondisi lingkungan kerja (X_3) thitung $2,838 > t_{tabel} 2,001$, sehingga ketiganya masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Pembahasan

Studi ini mengikutsertakan 64 aparatur Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, didominasi oleh responden pria. Tingkat pendidikan terbanyak ialah Sarjana S1, dengan strata tertinggi S2, serta mayoritas memiliki masa pengabdian lebih dari 6 tahun.

Temuan riset mengindikasikan bahwa secara terpisah, keberadaan fasilitas, kapabilitas SDM, dan konstelasi lingkungan kerja memberi dampak nyata terhadap kinerja aparatur Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Kelengkapan fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif, sebagaimana terlihat dari uji t ($2,093 > 2,001$; sig. 0,027), yang menunjukkan bahwa semakin memadai fasilitas kerja seperti alat dan perlengkapan kantor, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Anam (2017) dan Kaok (2019). Kualitas sumber daya manusia juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung $2,368 > 2,001$; sig. 0,017), yang menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan pengalaman pegawai sangat menentukan pencapaian kinerja optimal. Temuan ini mendukung hasil penelitian Tiara Mika dkk (2021). Sementara itu, lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (t-hitung $2,838 > 2,001$; sig. 0,000), sebagaimana juga didukung oleh penelitian Josephine & Harjanti (2017), di mana lingkungan kerja yang bersih dan nyaman berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Secara serempak, ketiga variabel bebas—fasilitas, mutu SDM, dan atmosfer kerja—menunjukkan pengaruh bermakna terhadap kinerja, dibuktikan lewat Fhitung $3,045 > 2,53$ dengan signifikansi 0,000. Ini menegaskan bahwa perpaduan ketiganya memberi kontribusi nyata bagi performa aparatur. Hasil ini selaras dengan temuan Ni Wayan Sukerni (2018) yang menyimpulkan bahwa ketiganya berdaya pengaruh positif secara kolektif. Maka, perbaikan simultan atas ketiga aspek akan mendongkrak produktivitas pegawai di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Riset ini merumuskan bahwa secara parsial, kelengkapan fasilitas, mutu SDM, dan iklim kerja berefek nyata terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi

Kalimantan Selatan, ditunjukkan oleh t-hitung 2,093; 2,368; dan 2,838 yang melampaui t-tabel 2,001. Secara kolektif, ketiganya juga berimplikasi signifikan, sebagaimana terindikasi dari F-hitung $3,045 > F\text{-tabel } 2,53$ dengan signifikansi 0,000.

Untuk itu, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain perlunya perhatian terhadap faktor-faktor seperti disiplin, etika, kerja sama, keterampilan, dan hasil kerja untuk mendorong kinerja optimal. Instansi juga disarankan memberikan keleluasaan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan guna memaksimalkan potensi mereka. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting agar pegawai merasa puas dan lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Agfianto, I., Hartono, S., & Djumali, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Ahyari, A. (2019). *Manajemen produksi: Perencanaan sistem produksi* (Buku 1, edisi keempat). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(13).
- Angreani, N., Dammar, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 150-174.
- Assuari, S. (2020). *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Blanchard, K., & Hersey, P. (2018). *Management of organizational behavior: Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Danim, S. (2022). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok* (Edisi ke-2). Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjar, R. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5).
- Gomes, C. F. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Harmanto, A. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, D. E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN. *SASANTI JOURNAL OF ECONOMIC AND BUSINESS*, 1(3).
- Husnan, S. (2022). *Dasar-dasar manajemen keuangan* (Edisi ke-7). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Husnan, S., et al. (2022). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Jayanti, E. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, e-ISSN: 2461-0593.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Jufri, G. B. I., Gunawan, H., Manda, D., Umanailo, M. C. B., & Rustanto, A. E. (2021, April). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through work motivation at the Regional Disaster Management Agency of West Sulawesi Province. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, M. (2020). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Nitisemito, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pangadilan, R.(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Robbins, S. P. (2018). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer*:

Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 49-61.

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2021). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.

Simanjuntak, P. A. (2021). PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA, SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN POLONIA. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85.

Snell, S., & Bohlander, G. (2020). *Human resource management*. United States: Thomson South-Western.

Soekirno, S. (2024). *Pengantar teori makro ekonomi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukirno, S., et al. (2024). *Pengantar bisnis*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahyuni, I. R., & Endang Naryono, S. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 143-158.